- Quels sont les bénéficiaires de ce contrat ?
- Quelles employeurs peuvent bénéficier de ce dispositif ?
- Forme et contenu du contrat
- Rémunération minimale du salarié
- Formation
- Avantages pour l'employeur
- Comment procéder ?
- Textes de référence

Quels sont les bénéficiaires de ce contrat ?

les jeunes âgés de 16 à 25 ans souhaitant compléter leur formation initiale,

les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,

les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),

les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS),

les bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapés (AAH),

les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion,

les bénéficiaires du RSA dans les DOM et les collectivités de Saint Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Quels employeurs peuvent bénéficier de ce dispositif ?

Toutes les entreprises.

Les groupements d'employeurs,.
Sont exclus les particuliers, l'Etat, les établissements publics administratifs ainsi que les collectivités locales et les groupements de collectivités locales.

Forme et contenu du contrat

Contrat à durée indéterminée (CDI) avec une action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois.

Contrat à durée déterminée (CDD) correspondant à la période d'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois minimum.
Il peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux examens d'évaluation de la formation suivie, maladie, maternité, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.
Il doit être rédigé par écrit.

Rémunération minimale du salarié

La rémunération minimale varie en fonction de l'âge et du niveau de qualification des bénéficiaires des contrats de professionnalisation :

Pour les personnes de moins de 21 ans :

au minimum 55 % du Smic,

au minimum 65 % du Smic si le jeune est titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pour les personnes ayant entre 21 et 25 ans :

au minimum 70 % du Smic,

au minimum 80 % du Smic si le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre/diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pour les personnes âgées de plus de 26 ans :

au minimum le Smic,

au minimum 85 % du salaire minimum prévu par la convention ou l'accord de branche auquel est soumise l'entreprise.

Précision : les demandeurs d'emploi indemnisés de plus de 26 ans qui concluent un contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une aide spécifique complémentaire versée par Pôle emploi, lorsque le salaire perçu dans le cadre du contrat de professionnalisation est inférieur à 120 % du montant de leur allocation de retour à l'emploi (ARE).
L'aide complémentaire, qui correspond à la différence entre 120 % du montant brut mensuel de l'ARE et le salaire brut mensuel, est versée dans la limite du reliquat des droits à l'assurance chômage.

Formation

La période de formation appelée "action de professionnalisation" consiste à fournir un enseignement technique complété par des périodes de travail en entreprise.

Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois.
Elle peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour

les bénéficiaires des minima sociaux,

les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion,

les jeunes sans qualification,

les bénéficiaires définis par convention ou accord collectif.

Dans le cadre d'un CDI, l'action de professionnalisation doit se situer au début du contrat.

Les enseignements technologiques, généraux et professionnels, ainsi que les actions d'évaluation et d'accompagnement, peuvent être dispensés par un organisme de formation public ou privé, ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Leur durée minimale est comprise entre 15 % (avec un minimum de 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI.
Pour les bénéficiaires des minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion et les jeunes sans qualification, un accord collectif peut prévoir de porter cette durée minimale au-delà du seuil de 25 %.

Le temps consacré à l'enseignement est compris dans la durée de travail du salarié.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour :

accueillir, aider, informer et guider le salarié dans l'entreprise,

veiller au respect de son emploi du temps,

organiser avec le salarié concerné son activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,

assurer la liaison avec l'organisme de formation,

participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur peut être un salarié qualifié de l'entreprise ou le dirigeant de l'entreprise. Dans tous les cas, il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une fonction en rapport avec le contrat de professionnalisation.

Un tuteur ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés (ce seuil est limité à 2 salariés si le tuteur est le dirigeant de l'entreprise).

Pour faciliter l'exercice de ses fonctions, il peut bénéficier d'une formation.

Avantages pour l'employeur

Exonération de cotisations sociales patronales d'assurance maladie-maternité, de vieillesse de base, d'invalidité-décès, et d'allocations familiales au titre des rémunérations versées aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.

Précision : les groupements d'employeurs qui bénéficient de l'aide de l'Etat attribuée pour l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de certains publics, bénéficient de l'exonération de la cotisation sociale patronale d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Limite : l'exonération porte sur la partie de la rémunération n'excédant pas le produit du Smic horaire et du nombre d'heures rémunérées au cours d'un mois.
Elle est ainsi calculée pour chaque mois civil et pour chaque salarié.

Durée
- en cas de CDD : jusqu'à son terme
- en cas de CDI : jusqu'au terme de l'action de professionnalisation

Cumul : cette mesure ne peut être cumulée avec une autre exonération partielle ou totale de cotisations sociales.

Les salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pendant la durée du contrat s'il est à durée déterminée ou pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

Remboursement de certaines dépenses par les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA)

Le contrat doit être déposé dans un délai de 5 jours à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour prendre, sous 20 jours, une décision de prise en charge des dépenses de formation (à défaut de réponse de sa part dans ce délai, les dépenses sont réputées prises en charge).

Remboursement des dépenses de formation du tuteur à hauteur de 15 euros par heure dans la limite de
40 heures par mois.

Aide forfaitaire versée par Pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus

En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus, l'employeur peut bénéficier d'une aide forfaitaire d'un montant de 200 euros par mois et par bénéficiaire, dans la limite de 2 000 euros.
L'aide est versée pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou pendant la durée de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée.
Pour en bénéficier, l'employeur doit conclure avec Pôle emploi, dans les trois mois de l'embauche une "convention d'aide forfaitaire à l'employeur".
L'aide forfaitaire est versée après réception de la copie de la décision d'enregistrement de la convention auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Cette aide est versée trimestriellement à terme échu sous réserve de la réception par Pôle emploi de l'attestation trimestrielle d'emploi.

Aide temporaire versée par Pôle emploi pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans

En cas d'embauche d'un jeune sous contrat de professionnalisation dans une PME (moins de 250 salariés), l'employeur peut bénéficier d'une aide, si les conditions suivantes sont remplies :
- l'embauche doit avoir pour effet d'augmenter le nombre de salariés en alternance déjà présents dans l'entreprise (effectif apprécié au 28 février 2011),
- la date de début d'exécution du contrat doit être comprise entre le 1er mars 2011 et le 31 décembre 2011,
- l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu, dans les six mois précédant l'embauche, et être à jour de ses obligations à l'égard des organismes sociaux,
- le titulaire du contrat ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date de début du contrat.

Cette aide est accordée pour 12 mois et est versée en 2 fois.
Son mode de calcul est le suivant :
- dans une entreprise de moins de 20 salariés :
Smic horaire (au 1er/01 de l'année en cours) x 151,67 x (pourcentage du Smic variable en fonction de l'âge et de la qualification du jeune) x 0,12 x 12
- dans une entreprise de 20 salariés et plus :
Smic horaire (au 1er/01 de l'année en cours) x 151,67 x (pourcentage du Smic variable en fonction de l'âge et de la qualification du jeune) x 0,14 x 12
Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse une demande à Pôle emploi avec la copie du contrat de professionnalisation dans les 3 mois suivant le début d'exécution de ce contrat (ou avant le 17 août 2011 pour les contrats ayant une date d'exécution postérieure au 1er mars mais antérieure au 17 mai 2011, date de publication du décret relatif à cette mesure).

Aide forfaitaire pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus

En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus sous contrat de professionnalisation, l'employeur peut bénéficier d'une aide de 2 000 € (versée pour moitié à la fin du 3ème mois d'exécution du contrat de travail, et le solde à la fin du 10ème mois), si les conditions suivantes sont remplies :
- l'embauche doit être réalisée sous la forme d'un contrat de professionnalisation,
- la date de début d'exécution de ce contrat doit être postérieure au 1er mars 2011,
- l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu, dans les six mois précédant cette embauche, et être à jour de ses obligations à l'égard des organismes sociaux,
- le titulaire du contrat ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date de début du contrat.

Précision : cette aide est cumulable avec les autres aides à l'embauche de salariés âgés de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation.

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur adresse une demande à Pôle emploi avec la copie du contrat de professionnalisation dans les 3 mois suivant le début d'exécution de ce contrat (ou avant le 17 août 2011 pour les contrats ayant une date d'exécution postérieure au 1er mars mais antérieure au 17 mai 2011, date de publication du décret relatif à cette mesure).

Aide spécifique de 686 euros par accompagnement et pour une année pleine est attribuée sous certaines conditions **aux groupements d'employeurs** qui organisent dans le cadre des contrats de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit des jeunes âgés entre 16 et 25 ans sortis du système éducatif sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, ou des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.

Comment procéder ?

Les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation sont présentés dans un document annexé au contrat de professionnalisation.

Le cas échéant, une convention doit être signée entre l'entreprise et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement pour préciser les actions d'accompagnement et les enseignements à dispenser.

L'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation dans les 5 jours suivant le début du contrat à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de l'alternance. Dans un délai de 20 jours à compter de la réception du contrat, celui-ci émet un avis et décide de la prise en charge des frais de formation.
L'absence de réponse dans ce délai vaut acception de la demande formulée par l'employeur.

L'organisme paritaire transmet dans ce même délai, le contrat de professionnalisation et sa décision de financement à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), sous une forme dématérialisée.

Textes de référence

Articles L6325-1 à L6325-22 et D6325-1 à D6325-28 du code du travail

Articles D6325-1 et D6325-2 du code du travail

Circulaire DSS/5B n°2005-285 du 20 juin 2005 relati ve à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale associée au contrat de professionnalisation

Accord d'application n°26 pris en application de l' article 38 du règlement de la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006

Circulaire DGEFP n°2007-21 du 23 juillet 2007

Décret n°2009-694 du 15 juin 2009 relatif à l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Décret n°2011-523 du 16 mai 2011

Décret n°2011-524 du 16 mai 2011